HOW TO CREATE A WORKPLACE FREE OF SEXUAL HARRASSMENT

如何使工作場所免於性騷擾









有關性騷擾之
職員及僱主手册

目 次

本冊子由 A. T. & T. 義務印刷



性騷擾之定義

- 性侵擾是一種利用權力去貶低女性 * 的價值，低估她們的工作能力及視她們爲性對象的行爲。
- 性侵擾是任何女性在工作場所中不願經歷的。如性感的掛圖，睨視，捻摸，撫拍，言語上之批評，强迫或有壓力性的措辭，以求得到性行爲，包括有强暴的性行爲。
- 性侵犯者可能是婦女的僱主，上司，同事，甚至在法律上包括當事人(Clients)顧客及交易者。
- 除了因性騷擾而產生的焦慮外，還要關注騷擾者的行爲可能引至受害者工作中經驗到如：給與困難之工作分配，怠慢她所要求完成的工作，嘲罵，拒絶，孤立，不合理的工作評估，有降級調派，拒絶加薪，拒絶提供員工福利，升職，解僱或不給與理想之推薦書等。
- 把性騷擾問題置之不理並不是適當的策略，侵擾可能漸次升級。

* 以上用女性的資料亦可用於男性
* 請參看性騷擾的法律定義

性騷擾之法律定義

一九八〇年九月廿三日聯邦被僱機會均等委員會制定有關性騷擾之定義和標準。此等標準乃根據一九六四年民事權益法案第七條 703 節。

第七條 703 節包括："不受歡迎的性提示，要求性的接觸及其他與性有關的言語或行爲，而引致⑴容忍此種行爲便是明顯的或暗中有條件的接受有利於個人之職位。⑵容忍或拒絶此種行爲會影響個人被僱用之可能。⑶或此種行爲會帶來個人在工作表現上有不合理之阻礙，甚或造成威脅，敵對及不愉快的工作環境……"

要決定採取適當之法律行動必需根據個別不同的案件情況處理。第七條法案的定義："員工，工作機構，聯合學徒身份小組或勞工組織（或以下稱爲"僱主"）對此法案應負責，不論此法案曾否有效地被提及或曾受僱主禁止提及，亦不理會僱主知道或不知道此法案，各機構及其主管應尊重此法案……"

"在尊重各僱員行爲之情況下，僱主有責任處理在工作場所有關性騷擾的行爲，無論僱主對此是否詳盡瞭解，應立刻採取措施……"

"對非僱員之行爲，僱主亦有責任，並要尊重在工作場所中僱員不受性騷擾，無論僱主對此是否詳盡瞭解，應立刻採取措施……"

請自問這些事件會否發生在我身上嗎？
(騷擾者可能是你的同事、上級或老板)

- 你曾否經驗過不必要"性"的批評譏諷或動作嗎？
- 你曾否未得同意而被捻，輕拍或觸摸。
- 你曾否同意應允如同意作性的表現有被升職之可能。
- 如你不合作滿足他的目的，你曾否被威嚇。
- 你曾否因未對性有關之笑話表示興趣而被視爲失去幽默感。
- 你曾否明顯地被要求裸露？
- 你是否需要穿著性感或有挑釁性的服裝以保存你的職位。
- 你曾否被稱爲"嬰孩""性感的""甜心"而感到不舒服。
- 你曾否深夜在家或在工作時收到不受歡迎之電話。
- 你曾否被介紹看裸體圖片或在你辦公室附近掛有類似圖片。
- 如你最近曾向上級提出有被性騷擾，你有沒有被調派其他崗位。
- 當你拒絕性騷擾者的要求，有沒有感到你的工作範圍有特殊改變。
- 當你拒絕性騷擾者的要求，曾否受到有關種族性的批評議論。

性騷擾：你的感覺最爲重要

1. 無論你的感覺如何，你的感覺是自然的，很多婦女受到性騷擾後感到慚愧或羞辱。
2. 信任你的直覺，如你受到性騷擾，第一步是對你自已有信心。**緊記你是有權選擇的。**
3. 你可以感到憤怒，用怒氣去建立你的策略以改善你的情況。

4. 要按步就班，因爲你很容易感到受挫折。

5. 若你覺驚慌，害怕或憂慮，騷擾者可能有所行動，要正視你的感覺，不要置之不理。

6. 若你受恐嚇，你可能需要採取行動，因這些行動可以有助于保留你的職位或減低你情緒上的壓力。

7. 若你感到情緒不寧，你要向你信任的人傾訴，告訴一位能幫助你的朋友，因爲你需要他的精神支持並有效地渡過難關，他並能提供有建設性意見供你選擇，並建議你可採取之行動。

8. 通過三藩市婦女委員會熱綫電話服務，你可向一位曾受訓練的輔導員談話，他曾接受訓練並能回答你的問題。（請轉向資料欄）

你有權在一個沒有性騷擾的環境中工作。

性騷擾熱線電話

性騷擾是一種複雜及困擾的經驗．很多受害者感到無助或被譴責，受害者除所經歷的事件外，還感到可恥，憤怒，受侵犯及不被信任，但熱綫電話的支持，可以解決部份困難。

我們常聽見這些問話說："是否我自已招來的？""如果我提出投訴，我是否會被解僱？""如我採取行動，我是否會受到更多凌辱？"

這性騷擾熱綫電話，可幫助解答有關問題，並提供辦法例如：

- 在你的公司裡
- 通過你的工會
- 與其他受害者聯絡
- 向本地，本州及聯邦被僱機構投訴
- 在法庭上控告

性騷擾及違反法律的行爲，在"紅書雜誌"調查報告中，百份之八十八的婦女在工作中受到性騷擾。

你可能是受害者之一
你可能需要協助或向他人投訴

現在我們有性騷擾熱綫電話
請電 **863–7444**

這是第一步

婦女們對性騷擾之事件所應採取的行動

1. **對付性騷擾的第一步，你應：**
   - 記録發生事件的日期，地點，時間，人名及對話。如有證人應加以註明。
   - 將你遇到性騷擾後，在身體及情緒上所受的各種壓力加以形容。

2. **祕密告知可信任的同工**
   - 與其他同事商談，他們可能支持你，亦可能因同一個騷擾者的行爲，遭遇同樣事件。
     （你提出投訴時，有在場證人是非常重要的）
   - 請證人爲你寫下證供，證明事件屬實。

3. **與騷擾者會談**
   - 斷言堅決告訴騷擾者你對他的企圖及聽到他對性的評論並無興趣，此種行爲應立即停止。
   - 如他的行爲並無改善，告訴他，你將進一步採取行動。
   - 如你不能與騷擾者談話，可以寫信給他，並在證人面前親自遞交對方。
   - 或將你重覆向騷擾者提出警告的話記下，如有可能在有證人在場時把記録交給對方，爲自己保留一份副本。

4. **與騷擾者的主管商談**
   - 如騷擾繼續，立刻告知騷擾者之主管人，告訴他／她你已採取了行動，表示你意圖阻止騷擾發生，但在法律上你並不一定需要作此行動。

5. **把你的投訴呈交有關主管人**
   - 如你的主管並無爲你採取任何行動，可把你的投訴呈遞給高層主管，找出你的工作單位有没有"性騷擾"的輔導員，"被僱機會均等部門"職員，把文件交給有關的高級主管或交給最高當局。
   - 指出你曾作多次嘗試停止騷擾發生，把事實轉告有關主管，並將所有發生騷擾事件作出報告，在你遞交騷擾者之警告文件時，請與你的同事前往，爲你作書面證明，把你曾接觸之主管姓名，並他們採取之行動記録，經常把事件的日期及時間註明清楚。

6. 提出投訴

- 提議先通知僱主有關性騷擾問題，並給與機會改善情況。*
- 如公司方面未能爲你採取任何行動，應向政府機構提出投訴。（見本簡介資料欄）
- 你還可以向州政府或聯邦政府提出民事訴訟。

* 雖然這並不是必要的，但很多投訴性騷擾者敗訴，因爲他未能給與僱主機會改善情況。

此種預先通知方法並不是經常必要的

怎樣保障你不被控以性騷擾？

- 認識法律。一九六四年第七項有關公民民權法案，公平被僱及房屋法例，三藩市有關性騷擾條例。
- 認識什麽是有關性騷擾的法律。
- 制定防止性騷擾的政策。
- 當制定條例時，最好接受員工們的意見。
- 宣傳並提供各職工及行政級職員對性騷擾問題之訓練班。
- 爲男女員工制定標準衣著條例以防止產生性別偏見之觀念。

注意：你可能對所有的管理級員工，僱員，當事人，顧客及交易者在性騷擾的行爲問題上要負全責。

謹記：你是僱主，你是有責任的．
你的職業是要提供一個無性騷擾的工作環境．

有關性騷擾政策的樣本

____________（公司名稱）承認及肯定此爲本機構／公司之政策。提供公平勞工機會給合格人仕，並再肯定對種族，性別，膚色，出生地點，宗教，年歲，傷殘或軍人身份没有歧視。

這是＿＿＿＿＿＿的行政要提供一個無任何性騷擾之工作環境，性騷擾包括，
（公司名稱）
但並不只限於以下規定，如：

1. 表達一些不受歡迎之文字，言語，眼光而存有性的成份（例如：暗示或書寫淫穢的信件，字條及邀請柬。在言語上如：不禮貌的批評，誹謗，笑談及提及與性有關之形容詞。在行爲上如：摳打，撫摸，妨礙或阻止去路。視覺如：睨視，動作，掛上與性有關之海報，讀物，漫畫及飾物等）。

2. 在通知對方他的性提示並不受歡迎，而對方繼續未停止（互相表達愛意並不能說是性騷擾）。

3. 在被拒絕後，做出報復，恐嚇報復，或揚言報復，如：有意不作答或不安排接見，不與升職機會，改換職位，及提示要作一個壞的工作表現報告書。

4. 暗示或明顯表明要用性行爲作控制，影響或間接影響個人職業，薪金或其他員工的工作環境。

5. 提供特權之福利：如升職，好的工作報告，比較容易的工作責任及好的值班時間，理想推薦書，或理想級別以換取性愛要求。*

這政策應有效地應用在各類不同的人事關係上，包括僱用，晋升，升級，調派，暫停工作，解僱，工資，福利，被選作訓練，招募及申請招募等事上。

這政策將爲＿＿＿＿＿＿以防止或阻止有失儀之事在工作中發生，包括性騷
（公司名稱）
或任何類似事件，若在同事之間，下屬與上司之間的恐嚇，若發現有僱員違反這條例者，需予以懲罰，包括懲戒，停職或解僱。

＿＿＿＿＿＿先生／女士，此職工指派爲＿＿＿＿＿＿性騷擾輔導員，所有
（職員姓名）（公司名稱）
性騷擾之投訴應直接經過輔導員並盡量嚴守祕密，性騷擾輔導員有全責去接見，調查及解決破壞此政策之規定等之投訴，並可向行政級人員提議對擾亂者加以制裁。

＿＿＿＿＿＿提供每年一次主任及管理人員訓練課程去處理性騷擾的投訴，
（公司名稱）
並向低級行政職員聲明，一九六四年的第七條民權法案。

此條例是由行政總部分發至各管理處及職員，並招貼於適當地方，使各職員能有機會自由閱覽。

* #1 及 #5 是由 " 性騷擾 — 行政雙關及對抗 " 一書中取材。

如何處理投訴事件

性騷擾第一跡象

- 當僱員來見你，你雖然可能不是她的主管，應立刻將投訴記録。
- 記録有關投訴應包括姓名，日期，時間，地點及記録投訴者之原話。
- 將資料交給適當的管理人，性騷擾輔導員，及被僱機會均等勞工處職員，如沒有任何投訴部門可立一個訴訟步驟。

調查該投訴事件

- 當適合的主管與騷擾者交涉時，需記録他的受應，提出警告，並告知不能容忍任何性騷擾發生，同時僱主及騷擾者可能有法律責任。

解決投訴事件

- 如騷擾者未能停止其行動，性騷擾輔導員或被僱機會均等勞工處職員及有關主管應與騷擾者在會議中商談以尋求解決辦法。

最後行動

- 若有關主管確實知道性騷擾事件確曾發生，機構方面必需採取以下處罰方法，如：命令其停止，警告如再發生加以處罰，口頭及文字上之譴責，停職或解僱。

請注意

- 僱員有權提出控告或投訴歧視並向本地州政府及聯邦政府提出民事訴訟。
- 在事件未發展升級至法律行動前，最理想之方法是僱主與投訴者在庭外自行解決問題。

性騷擾資料

同儕輔導，代表辯護及精神支持

性騷擾熱綫電話一 863—7444 希望幫助你，熱綫電話輔導員曾經過訓練，能聆聽及協助你尋求可解決的方法。輔導員曾接受訓練處理在工作場所之性騷擾問題，所有對話都必嚴守祕密，熱綫電話是三藩市婦女地位委員會的服務。

灣區性騷擾辦事處 621—7938 乃一接見婦女辦事處辦公時間爲每星期三下午六時卅分至八時卅分，曾受訓練的同儕輔導員能協助在工作，學校，或住所受騷擾之婦女作輔導服務。他們亦提供法律援助，代表辯護及精神支持，此辦事處是由國際婦女律師公會及婦女反對性騷擾協會合辦，辦事處在 1370 MISSION ST. 4th FLOOR。在大厦內可用輪椅。

婦女反對性騷擾協會：642—7310 提供代表發言並支持在工作，學校及社團中曾被騷擾之婦女，此協會乃是柏克萊之非牟利機構。

政府各機構資料

1. 三藩市人權委員會／三藩市婦女地位委員會，558—3653，1095 MARKET ST. ROOM 409，S.F. CA. 94103。558—4901（只接受向市政府包工者投訴申請）

2. 合理勞工及房屋部（州政府）
30 VAN NESS AVE. S.F. CA.94103 557—2005

3. 被僱機會均等委員會（聯邦政府）
三藩市區辦事處
10 UNITED NATIONS PLAZA，FOURTH FLOOR，S.F. CA. 94102
556—0260

私人法律機構資料

—失聰，輔導，辯護及推薦機構　895—1670 (VOICE/TTY)
125 PARROT ST. SAN LEANDRO CA. 94577

—三藩市勞工法律中心，法律援助會　495—6420
693 MISSION ST. 7th FLOOR S.F. CA. 94105

—男同性戀法律援助服務　621—3900
890 HAYES ST. S.F. CA. 94117

—三藩市律師公會　433—2133
870 MARKET STREET #1115 S.F. CA. 94102

—女同性戀權益計劃　621—0675
1370 MISSION STREET 4th FLOOR S.F. CA. 94103

—國際有色人種協進會
635—A DIVISADERO STREET S.F. CA. 94117

—加州新學院法律介紹處　863—4111 EXT. 143,144
50 FELL STREET S.F. CA. 94110

—金美倫堂／亞洲婦女法律援助　781—0401
920 SACRAMENTO STREET S.F. CA. 94108

—城市法律顧問
625 MARKET STREET S.F. CA. 94104

—美國民權自由公會
1663 MISSION STREET S.F. CA. 94103

—亞洲法律聯誼會
36 WAVERLY PLACE S.F. CA. 94108

法律及條例處理有關性騷擾問題

1. 1964年更正第七條民權法案，編號 42 U.S.C. 2000 E ET. SEQ.

2. 1980年十一月十日(星期一)聯邦被僱機會均等大會註册 V45 NO219 爲性騷擾最後規定有效立法條例。1604.11 性騷擾。

3. 加省政府公平勞工及房產部立令 12490 例，加州行政令第 7287.6(6)第二條，註明勞工工作環境之權利。

4. 州政府人事部 — 性騷擾之政策

5. 加州政府令，州政府民權服務，條例第 19572,19682,19702 條

6. 加州教育局第 212.5 條是有關性騷擾問題

7. 三藩市及縣令第 16.9.25 第 521.81令

8. 在一九八六年六月十九日，美國最高法院根據一九六四年的民權法案和聯邦被僱機會均等規例裁定性騷擾是歧視的一種。

最近加州有關之法律

1. 公平勞工實施更正 12940,12970,19572,19682 及 19702 段的政府條例：性騷擾需加以管束，此爲用以保護在各政府機構職工受性騷擾之被害者。特別指出州政府人事部(SPB)可協助因性騷擾受歧視者。在公平勞工及房屋處亦能協助私人企業職工。此服務處更提供給與少於五位職工之私營機構有同等服務。

2. 性騷擾在教育局更正 230段，並加上教育條例 212.5 段在任何教育局部門，防止性騷擾行爲發生。

3. 失業：在失業保險令第 1256.7 段中，加上如他或她因受性騷擾而致失業，有資格申請失業金。